



Plan de Igualdad

**Dirección de RR.HH.
Departamento de Relaciones Laborales
Vigilancia Integrada, S.A. -Grupo Alentis-**

Madrid, 1 de diciembre de 2010

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.	3
2. ALCANCE	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. METODOLOGÍA	4
4.1.- Análisis de indicadores cualitativos	4
4.2.- Análisis de indicadores cuantitativos	5
4.3.- Interpretación de los indicadores cuantitativos y soporte informático RHnet	5
4.4.- Otros criterios metodológicos	6
5. DIAGNÓSTICO	7
5.1.- Política y cultura Vigilancia Integrada, S.A.	7
5.2.- Responsabilidad social corporativa.....	10
5.3.- Representatividad de género	11
5.4.- Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo	20
5.5.- Formación, planes de desarrollo y promoción profesional	39
5.6.- Política y estructura salarial.....	48
5.7.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	63
5.8.- Comunicación e imagen empresarial	67
5.9.- Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y salud laboral.....	68
5.10.- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo	69
6. PLAN DE IGUALDAD	74
6.1.- Resultado de Diagnóstico	74
6.2.- Objetivos	77
6.3.- Acciones de mejora	78
6.4.- Seguimiento y Evaluación	105
6.5.- Actualización del Plan de Igualdad.....	109
7. ANEXOS	109
7.1.- Documentación consultada	109

1. INTRODUCCIÓN

La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y así mismo por su carácter social y democrático también solidario con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Siendo su misión fundamental ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

Corporación Empresarial ONCE (a partir de ahora CEOSA), es un grupo constituido por la ONCE en 1993, para aglutinar sus actividades empresariales e impregnada por tanto del carácter social de la misma. CEOSA tiene el propósito de crear valor de forma sostenida a través del desarrollo de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos/as y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros/as discapacitados/as de acuerdo con las políticas de solidaridad de la ONCE. Desde su creación ha ido desarrollando y consolidando todas las participaciones empresariales en una sola sociedad cabecera de grupo que se ha integrado físicamente en un Centro Corporativo. Desde este Centro Corporativo emanan todas las políticas y procedimientos que son aplicables a todas sus Empresas.

CEOSA se encuentra, a través de sus filiales, presente en muy diferentes sectores de actividad: inmobiliario, turístico, alimentario, asegurador, mobiliario urbano, servicio a empresas y sector socio-sanitario, disponiendo a día de hoy de una plantilla total en el conjunto de sus empresas de 18.233 trabajadores/as a fecha 31 de diciembre 2009.

Dentro de su actividad de servicios a Empresas, se encuentra el GRUPO ALENTIS, este ofrece en todo el ámbito nacional, servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Limpieza y Medio Ambiente, Paisajismo y Jardinería, Mantenimiento de Edificios, Servicios Auxiliares, Trabajo Temporal, Central Receptora de Alarmas, Ingeniería y Formación contra Incendios y Conducción, para que sus clientes se olviden de todas aquellas áreas consideradas como no estratégicas de su actividad.

Uno de los valores fundamentales sobre los que se cimientan las bases de este gran grupo empresarial, es la igualdad de oportunidades en consonancia a la Organización a la que pertenece y que facilita la integración laboral de ciegos, deficientes visuales y personas con otras discapacidades, conjugando así los objetivos de rentabilidad económica y social.

La plantilla del GRUPO ALENTIS es en el momento de elaboración de este documento de 17.313 trabajadores/as, de ellos, 1.442 son personas con discapacidad.

Dentro de este Grupo, compartiendo sus objetivos de rentabilidad económica y social, se encuentra la Empresa VIGILANCIA INTEGRADA, S.A., empresa líder en el ámbito de la seguridad integral, ofreciendo servicios de seguridad, con personal altamente cualificado, preparado en su Centro de Formación propio, atendiendo al más estricto cumplimiento que la normativa vigente determina y efectuando el más alto grado en el control de calidad del servicio; así mismo ofrece otros servicios dentro del ámbito de la seguridad privada como son su central de alarmas, protección personal y sistemas de seguridad.

Actualmente su plantilla a nivel nacional cuenta con 4.504 trabajadores/as de los cuales 36, representando un 1%, son personas con discapacidad pese a que su actividad se encuentra regulada entre otros por el R.D. 2487/1998, de 20 de noviembre por el que se especifica la acreditación de la actitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada así como de disponer del certificado de excepcionalidad en relación a la disposición de obligatoriedad para las Empresas de establecer la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad, regulada en el R.D. 364/2005 de 8 de abril.

El objetivo de la elaboración de este Documento es inicialmente la de realizar y presentar un Diagnóstico conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estando este orientado, a identificar las áreas

que necesiten ser modificadas y representando a su vez el paso inicial a la posteriormente elaboración del Plan Empresarial de Igualdad, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así mismo, la elaboración del Diagnóstico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto fundamental de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y mas concretamente dentro del ámbito de la gestión empresarial, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros colaboradores y colaboradoras; selección, formación, promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece la Ley 3/2007, Capítulo III, en los siguientes artículos:

Art.45

"Las empresas de mas de 250 colaboradores/as, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, deberán dirigir sus medidas de promoción de la igualdad a la elaboración de y aplicación de un plan de igualdad que tenga el contenido y alcance siguiente y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

Art. 46.1

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

"Los planes de igualdad fijaran los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

Art. 46.2

"Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempos de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2. ALCANCE

En su conjunto, el presente Documento integrado por el Diagnóstico inicial y propio Plan de Igualdad, refleja la situación de VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. en materia de Igualdad a 31 de diciembre de 2009.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico inicial, será de aplicación en VIGILANCIA INTEGRADA, S.A., para toda la plantilla incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa. Sin perjuicio de que puedan adoptarse medidas específicas para cada centro de trabajo.

Su aplicación se extenderá asimismo a aquellos centros que puedan abrirse en un futuro, o que se incorporen a la gestión de la Empresa.

4. METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

4.1. Análisis de Indicadores Cualitativos:

Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.) así como elaboración de encuestas y/o entrevistas a colaboradores/as, responsables y dirección.

Así mismo, VIGILANCIA INTEGRADA, S.A., pertenece a CEOSA, desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel corporativo para todas las Empresas del Grupo, es por ello que dentro de este análisis se incluye toda la documentación generada desde CEOSA, que sea de aplicación para la Empresa.

4.2. Análisis de Indicadores Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RH (altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

- Representatividad de Género (incluido representación sindical o unitaria de los colaboradores/as por género).
- Análisis de altas y bajas
- Análisis de Absentismos, Permisos y Excedencias.
- Análisis de Promociones
- Análisis de Formación
- Análisis de Condiciones Laborales
- Análisis Retributivo

4.3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático RHnet:

VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. dispone de herramientas informáticas (Soporte informático RHnet) creadas específicamente para la gestión de RH y dentro de estas de un módulo específico de Igualdad que le permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos. Dichas herramienta se encuentra integrada dentro de las Políticas de CEOSA en materia de Igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el Diagnostico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la L.O. 3/2007 Capítulo III, Art.46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Esta herramienta o Módulo de Igualdad, dispone de siete áreas de análisis o grupos de informes establecidos en el siguiente orden:

- Representatividad de Género
- Altas y Bajas
- Excedencias, absentismos y permisos
- Formación
- Promociones
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones

Todas las tablas donde se representan estos datos cuantitativos están clasificadas por género, porcentaje y distribución total.

Interpretación de los indicadores cuantitativos

- El código de colores utilizados en el presente informe serán los siguientes:

Indicadores relativos a la MUJER: en AMARILLO	MUJER
Indicadores relativos al HOMBRE: en NARANJA	HOMBRE

Las áreas de análisis que cuentan con datos cuantitativos incluyen Tablas de recogida de Datos Cuantitativos:

Tabla de recogida de datos referente a la cuantía en valor absoluto y porcentajes de la variable analizada.



4.4. Otros criterios metodológicos:

Ámbito temporal

El análisis elaborado en el Diagnóstico del presente documento y la posterior elaboración del Plan de Igualdad esta referido a datos de Plantilla Total a fecha 31 de diciembre de 2009.

Categoría de los puestos

Los análisis de puestos relativos a las categorías profesionales se han llevado a cabo atendiendo a:

- Nivel Jerárquico Interno de valoración de puestos existente en la Organización

Esta clasificación en Niveles Jerárquicos responde a los siguientes criterios de clasificación:

Nivel 1: Operativos

Nivel 2: Administrativos

Nivel 3: Técnico Junior o Comercial

Nivel 4: Técnico Senior o Comercial Senior

Nivel 5: Responsable Comercial o Sección (Técnico Experto 1)

Nivel 6: Jefe de Área (Técnico Experto 2)

Nivel 7: Gerente o Jefe de Departamento Central

Nivel 8: Directivo

Nivel 9: Alta Dirección

- Grupo Profesional o Categorías profesionales establecidas según el convenio correspondiente a VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.

- Clasificación por tipos de personal

Estructura básica

Estructura de negocio

Operativa

6. PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de VINSA se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

6.1 Resultado del diagnóstico

(Resumen de conclusiones)

A continuación se recogen de forma resumida las principales conclusiones contenidas en el diagnóstico para cada una de las áreas analizadas a través del ímpreso:

Ficha conclusiones del diagnóstico:

Área de análisis:

Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.

Conclusiones del diagnóstico:

Hasta este momento y por parte de VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. se ha comenzado a considerar la igualdad como un principio básico dentro de sus Políticas de RH. Participa de forma activa en su implementación como miembro de la Comisión Corporativa para la Igualdad, así como en el diseño y aprobación de manuales que constituirán una vez implantados la declaración de valores en materia de igualdad para la Empresa. La Dirección de VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. debe establecer de forma escrita su compromiso con la igualdad y su traslado a toda la plantilla.

Se deberá valorar y contemplar la necesidad de una formación específica para aquellos/as trabajadores/as, incluidos sus representantes, implicados en el proceso de implantación de la Igualdad, así como de aquellos que se incorporen a la Empresa, recibiendo estos últimos el conocimiento del compromiso y contenido de estas políticas.

Así mismo deberá tener en cuenta formalizar la constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad implicando en la consecución de estas políticas y desde su inicio a los representantes de los/las trabajadores/as.

Área de análisis:

Responsabilidad Social Corporativa

Conclusiones del diagnóstico:

VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. mantiene una situación de mayor ventaja en relación a otras Empresas del sector por su carácter social, derivado de su doble objetivo empresarial; rentabilidad económica y social, que impregna toda su actividad.

Área de análisis:

Representatividad de Género

Conclusiones del diagnóstico:

La Representatividad de Género dentro de la Empresa VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. es mayoritaria para los hombres tanto en los puestos que se corresponden con el tipo de personal de operativa como para la plantilla perteneciente al tipo de personal estructura básica y de negocio.

Esta circunstancia responde a que desde los inicios de este sector en nuestro mercado empresarial y durante muchos años, la mujer ha estado prácticamente ocupando puestos con carácter administrativo.

Aunque la incorporación a este sector, como a ocurrido dentro de las fuerzas armadas o de seguridad del estado consideradas hasta hace bien poco ocupaciones para hombres, ha mantenido una tendencia ascendente en la incorporación de mujeres, su presencia actualmente en torno al 12%, un 16,81% en el caso de VIGILANCIA INTEGRADA, S.A., supone todavía un porcentaje de representatividad bajo en relación a la presencia de hombres en el sector lo que posiciona a las mujeres es una situación de desventaja.

Esta circunstancia incide a la vez en una representatividad minoritaria de las mujeres en puestos de responsabilidad y puestos directivos dentro de este sector con una igual tendencia para nuestra organización.

Área de análisis:

Selección, Contratación, Desvinculación, Clasificación Profesional y Absentismo

Conclusiones del diagnóstico:

No se han detectado para esta área de análisis atendiendo a la documentación analizada ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.

El acceso de las mujeres a VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. se produce de forma igualitaria en relación a tipos de contrato y jornada, en relación a los datos de representatividad de ambos géneros. En cuanto a la representatividad de género en relación a categorías profesionales y en consonancia a la tendencia de representatividad predominante para este sector e igualmente para nuestra empresa, mayoritario para los hombres, la representatividad de la mujer es minoritaria igualmente dentro de las categorías referidas a mandos intermedios o dentro de las categorías profesionales de especialización.

Se deberá tener en cuenta homogeneizar la denominación de puestos de forma que esta se adecue a un uso de lenguaje no sexista, circunstancia esta que del mismo modo los propios convenios deberán de tener contemplado.

Área de análisis:

Formación, Planes de Desarrollo y Promoción

Conclusiones del diagnóstico:

Existen prácticas de formación y desarrollo considerando ambos géneros de forma igualitaria.

Dentro del grupo de personal operativo las acciones formativas esta orientadas a necesidades que responden a la prestación adecuada de servicios con el cliente y son fundamentalmente formación gratuita que ofrecen las asociaciones empresariales del sector: APROSER.

En el caso de la formación realizada para el tipo de personal de estructura básica y de negocio la formación es mas especifica en cuanto a contenidos por los niveles jerárquicos a los que están referidos del Nivel 2 al Nivel 8 y mayoritariamente hombres a excepción del Nivel 2 y por tanto repercutiendo esta circunstancia en el total de inversión formación resultado superior esta para los hombres.

En cuanto a la Promoción se deben valorar procedimientos estableciéndose un sistema promoción interna abierto a toda la plantilla, incluido personal de operativa.

Área de análisis:

Política y estructura salarial

Conclusiones del diagnóstico:

El personal que se rige por convenio colectivo no existe desigualdad en la retribución. Por el contra-

rio el personal que no se rige por convenio colectivo perteneciendo bien a estructura de negocio o personal operativo, no existe una política retributiva establecida.

Área de análisis:

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Conclusiones del diagnóstico:

Se deberá profundizar en temas de Conciliación ya que actualmente VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. aunque contempla medidas de conciliación, deberá avanzar en lo referido a información y sensibilización de todo ello a sus colaboradores/as.

Área de análisis:

Comunicación e Imagen Empresarial

Conclusiones del diagnóstico:

Se deberá establecer por VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. y dentro de las Políticas de RH de CEOSA una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de igualdad: aprobación de documentos donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo este como una fuente mas de igualdad y difusión entre los/las trabajadores/as de estas reglas lingüísticas.

En cuanto a las imágenes que aparecen en la Web están son todas masculinas.

Área de análisis:

Condiciones de Trabajo P.R.L. y Salud Laboral

Conclusiones del diagnóstico:

VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 incluidos los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Área de análisis:

Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo

Conclusiones del diagnóstico:

Actualmente VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. dispone de Comisión de Igualdad responsable de actuar frente a situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo

Dispone de protocolo de actuación para la comunicación de denuncias de este tipo y garantizar por tanto la intimidad y privacidad de la víctima.

En base a las conclusiones obtenidas anteriormente para el Diagnóstico y el grado de cumplimiento con la normativa legal vigente quedarán establecidos los objetivos del Plan de Igualdad y Acciones que deberán aplicarse.

- Para cada una de las áreas analizadas se refleja a continuación, de forma grafica, mediante una Ficha Gráfica Conclusiones Diagnóstico el grado de cumplimiento con la LO 3/2007

La ficha o tabla gráfica resumen en relación a las conclusiones del Diagnóstico y grado de cumplimiento con la legislación vigente, se ha elaborado atendiendo a los siguientes grados de cumplimiento establecidos a través de los siguientes códigos de color:

La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007

La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

- Ficha Gráfica Conclusiones Diagnóstico y grado de cumplimiento LO 3/2007.

Área de análisis	Conclusiones		
	Adecuado	Debemos mejorar	No adecuado
Política y cultura CEOSA			
Responsabilidad Social Corporativa			
Representatividad de género			
Selección-contratación-desvinculación-clasificación profesional y absentismo			
Formación, planes de desarrollo y promoción			
Política y estructura salarial			
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
Comunicación e imagen empresa			
Condiciones de trabajo: prevención de riesgos y salud laboral			
Prevención del acoso laboral-sexual y del acoso por razón de sexo			

6.2 Objetivos

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico para cada una de las áreas analizadas y grado de cumplimiento, se recogen los siguientes objetivos de forma que por un lado se de cumplimiento con la LO 3/2007 y por otro se valoren acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. Estos se establecerán únicamente para aquellas áreas donde sea considerada necesaria una intervención atendiendo a los resultados de diagnóstico, igualmente podrá valorarse establecerse varios objetivos para una misma área.

- Ficha objetivos Plan de Igualdad

Plan de Igualdad

Objetivo General: Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el seno de la empresa incorporando la Igualdad como un principio básico en la Gestión de la Empresa.

Objetivos específicos:

51.- Establecer un compromiso formal de la Dirección con la Igualdad de oportunidades cuyo fin persiga la incorporación de la Igualdad como un principio básico y transversal de la organización así como la

información y sensibilización de toda la plantilla incluyendo a los representantes de los trabajadores/as a través de la creación de la Comisión de Igualdad.

51 A.- Concretar programas de formación específica para los trabajadores/as implicados en el proceso de implantación de Igualdad así como para mandos intermedios y responsables con personal a su cargo en materia de igualdad.

53.- Asegurar el acceso del género menor representado.

53 A.- Promover el acceso de la mujer dentro de la empresa a todos los niveles incluido puestos de responsabilidad y especialización.

54.- Fomentar de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación la igualdad de género así como la homogeneización de las denominaciones de puestos utilizando un lenguaje neutro en la difusión de ofertas tanto externas como internas.

55.- Obtener un proceso de promoción equilibrada para ambos géneros.

56.- Garantizar una estructura salarial adecuada de forma que sean conocidos todos los conceptos retributivos.

57.- Poner en conocimiento de las medidas de conciliación existentes a toda la plantilla

58.- Establecer para los documentos y pagina Web de la Empresa un uso del lenguaje no sexista y en sus imágenes aparezcan imágenes de ambos géneros.

510.- Constituir una Comisión Antiacoso laboral/sexual o por razón de sexo y un Procedimiento de actuación para estos casos.

(*) Código Número Objetivo: este código hace referencia al número de área analizada en el Diagnostico del Plan de Igualdad atendiendo a la clasificación trasladada a continuación:

- 5.1 Política y Cultura
- 5.2 Responsabilidad Social
- 5.3 Representatividad de Género
- 5.4 Selección, contratación, Desvinculación, Clasificación profesional y Absentismo
- 5.5 Formación, Planes de Desarrollo y Promoción
- 5.6 Política y Estructura Salarial
- 5.7 Conciliación de la vida personal , familiar y laboral
- 5.8 Comunicación
- 5.9 Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y Salud Laboral
- 5.10 Prevención de acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

6.3 Acciones de mejora

Una vez identificados los objetivos como resultado de los datos obtenidos en el Diagnostico se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para VIGILANCIA INTEGRADA, S.A... Pudiendo valorarse acciones que a la vez comprendan uno o más objetivos de los establecidos.

Se distinguen dos tipos de acciones:

- Acciones de mejora (AM)

Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la LO 3/2007.

Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- Acciones para favorecer la Igualdad (AFI)

Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad en VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.

Por su carácter debe ser valorada su especificación e inclusión en el Plan de Igualdad aunque su carácter es el de establecer acciones para favorecer la igualdad y por tanto deben ser contempladas siempre y cuando el resultado del Diagnóstico sea lo suficientemente favorecedor que nos permita avanzar en materia de igualdad.

Dichas acciones se recogerán mediante el siguiente impreso donde se registrará el tipo de acción (AM/AFI), número de acción y por último objetivo u objetivos a los que hace referencia:

- Ficha relación de Acciones Plan de Igualdad:

Relación de Acciones del Plan de Igualdad			
AM	Nº 00	5.1	Realizar un escrito de compromiso formal por parte de la Dirección de la Empresa con la Igualdad y que esta llegue a toda la plantilla.
AM	Nº 01	5.1	Constitución de la Comisión de Igualdad formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores/as.
AM	Nº 02	5.1	Concretar un Plan de información y sensibilización de toda la plantilla en materia de Igualdad.
AM	Nº 03	5.1	Disponer de un buzón de sugerencias de forma que los trabajadores/as puedan aportar sus opiniones en relación a temas relacionados con la Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el fin de que estas sean valoradas para establecer mejoras.
AM	Nº 04	5.1	Disponer de un lugar para consulta e información de las Políticas de Igualdad a disposición de toda la plantilla.
AM	Nº 05	5.1A	Realizar un plan de formación para aquellos/as trabajadores/as implicados en la implantación de la Igualdad dentro de los procesos de la Empresa.
AM	Nº 06	5.1B	Realizar un calendario de formación para mandos jefes, mandos intermedios y personas con trabajadores/as a su cargo de sensibilización con temas en relación a la Igualdad.
AM	Nº 07	5.3	En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratados para estructura operativa, personal de sexo femenino.
AM	Nº 07-1	5.3	Se utilizará en los anuncios para la contratación de personal en la estructura operativa, un lenguaje y terminología atractiva y no discriminatoria para el sexo femenino.
AM	Nº 08	54/55	Revisión y modificación en los formularios de solicitud de empleo, de los datos requeridos en función de otros factores que no sean los meramente profesionales.
AM	Nº 08-1	54/55	Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.
AM	Nº 08-2	54/55	Hacer seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, observando el nº de contrataciones de cada sexo en proporción a las solicitudes recibidas.
AM	Nº 09	5.4	Sensibilizar a todas las personas involucradas en los procesos de selección del uso del lenguaje de forma que este no resulte sexista así como en la denominación de puestos tanto proceso de carácter interno como externo.
AM	Nº 10	5.5	Se facilitará la formación en horario laboral a aquellos/as trabajadores/as que tuviesen hijos menores o personas dependientes a su cargo.

Relación de Acciones del Plan de Igualdad

AM	Nº 10-1	5.5	Establecer en las bases de promoción interna, que a igualdad de méritos y capacidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado.
AM	Nº 10-2	5.5	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supondrán un menoscabo en las condiciones laborales de la trabajadora/or que concilie.
AM	Nº 10-3	5.5	Seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en cada nivel profesional.
AM	Nº 11	5.6	Realizar un análisis de las retribuciones salariales no reguladas por convenio.
AM	Nº 12	5.7	Facilitar la elección de turno de trabajo al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes, sin reducción de jornada.
AM	Nº 12.1	5.7	Facilitar el acompañamiento al médico, ya sea de familia o especialista, a personas a cargo con gran dependencia.
AM	Nº 13	5.7	Establecer un catálogo de medidas de conciliación incluyendo las mejoras que la empresa dispone, haciéndolo llegar a toda la plantilla.
AM	Nº 14	5.8	Revisión de los documentos, escritos y pagina Web de forma que el uso del lenguaje e imágenes referidas a la Empresa no resulten discriminatorias teniendo en cuenta a ambos géneros.
AM	Nº 15	5.10	Informar y hacer llegar a toda la plantilla un documento informativo de cómo actuar y a quien dirigirse en caso de encontrarse ante una situación de acoso.
AM	Nº 16	5.10	Concretar acciones informativas y de sensibilización sobre acoso sexual/laboral o por razón de sexo específica para mandos intermedios y responsables que tengan personas a su cargo.
AFI	Nº 17	5.10	Anualmente y junto a organismos públicos, bolsas de empleo, instituto de la mujer entre otros, establecer cursos de formación específicos para mujeres proporcionando así la posibilidad de su acceso al sector de seguridad donde se encuentran subrepresentadas.

Para cada una de estas acciones queda determinado un plan de trabajo individualizado que se traslada a continuación y definido a través de un formulario establecido para este fin:

- Fichas individualizadas por acción:

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	00		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Realizar un escrito de compromiso formal por parte de la Dirección de la Empresa con la Igualdad y que ésta llegue a toda la plantilla					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/11/2011	Fecha fin	01/02/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	01		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Constitución de la Comisión de Igualdad formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores/as					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/06/2010	Fecha fin	Realizada		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					
Se constituye la Comisión de Igualdad Paritaria para la formalización del Plan de Igualdad					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	02		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Concretar un Plan de información y sensibilización de toda la plantilla en materia de Igualdad.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/12/2010	Fecha fin	01/01/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	03		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Disponer de un buzón de sugerencias de forma que los trabajadores/as puedan aportar sus opiniones en relación a temas relacionados con la Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el fin de que estas sean valoradas para establecer mejoras.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	01/02/2012		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	04		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	M
Descripción de la acción					
Disponer de un lugar para consulta e información de las políticas de igualdad a disposición de toda la plantilla.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	01/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	05		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Realizar un Plan de Formación para aquellos/as trabajadores/as implicados en la implantación de la Igualdad dentro de los procesos.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1 A					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución			José Velasco Rodríguez		
Fecha inicio	01/12/2010	Fecha fin	10/02/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción				Anual	
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0 Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	06		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Realizar un calendario de Formación para mandos intermedios y personal con trabajadores/as a su cargo, de sensibilización sobre temas en relación a la Igualdad.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.1 B					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y Cultura VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/12/2010	Fecha fin	01/01/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste **Alto** más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	07		
Prioridad (1)	3	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para ser contratado para la estructura operativa, el personal de sexo femenino.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.3					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Análisis de género					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	01/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste **Alto** más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	07-1		
Prioridad (1)	3	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Se utilizará en los anuncios para la contratación de personal en la estructura operativa un lenguaje y terminología no discriminatorio por el sexo femenino.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.3					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Análisis de género					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/11/2011	Fecha fin	01/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	08		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Revisión y modificación en los formularios de solicitud de empleo, de los datos requeridos en función de otros factores que no sean los meramente profesionales.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5-4/5-5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/12/2010	Fecha fin	01/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	08.1		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Establecimiento de programas específicos de selección de mujeres para los puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.4/5.5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/12/2010	Fecha fin	01/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	08.2		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Hacer seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas, observando el nº de contrataciones de cada sexo en proporción a las solicitudes recibidas.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5-4/5-5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	09		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Sensibilizar a todas las personas involucradas en los procesos de selección del uso del lenguaje de forma que este no resulte sexista así como en la denominación de puestos tanto proceso de carácter interno como externo.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.4					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Selección, contratación, desvinculación, clasificación profesional y absentismo.					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	10		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Se facilitará la formación en horario laboral a aquellos/as trabajadores/as que tuviesen hijos menores o personas dependientes a su cargo.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5-5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Formación, planes de desarrollo y promoción					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	10-1		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Establecer en las bases de promoción interna, que a igualdad de méritos y capacidad tengan preferencia las personas del sexo menos representado.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Formación, planes de desarrollo y promoción					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	10-2		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supondrán un menoscabo en las condiciones laborales de la trabajadora/or que concilie.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Formación, planes de desarrollo y promoción					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	10-3		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Seguimiento sobre la proporción de mujeres y hombres en cada nivel profesional.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.5					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Formación, planes de desarrollo y promoción					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	11		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Realizar un análisis de las retribuciones salariales no reguladas por convenio.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.6					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Política y estructura salarial					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	12		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Facilitar la elección de turno de trabajo al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes, sin reducción de jornada.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.7					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	12.1		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Facilitar el acompañamiento al médico, ya sea de familia o especialista, a personas a cargo con gran dependencia.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.7					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	13		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Establecer un catálogo de medidas de conciliación incluyendo las mejoras que la empresa dispone, haciéndolo llegar a toda la plantilla.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.7					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	14		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Revisión de los documentos, escritos y pagina Web de forma que el uso del lenguaje e imágenes referidas a la Empresa no resulten discriminatorias teniendo en cuenta a ambos géneros.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.8					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	15		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	Co
Descripción de la acción					
Informar y hacer llegar a toda la plantilla un documento informativo de cómo actuar y a quien dirigirse en caso de encontrarse ante una situación de acoso.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.10					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AM	Número	16		
Prioridad (1)	2	Tipo de medida (2)	MFI	Coste (3)	B
Descripción de la acción					
Concretar acciones informativas y de sensibilización sobre acoso sexual/laboral o por razón de sexo específica para mandos intermedios y responsables que tengan personas a su cargo.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.10					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción			Anual		
Observaciones					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- Co Coste 0
- B Coste Bajo menos de 4.999 euros
- M Coste Medio entre 5.000 y 9.999 euros
- A Coste Alto más de 10.000 euros

Acción Plan de Igualdad					
Tipo de acción	AFI	Número	17		
Prioridad (1)	1	Tipo de medida (2)	MDI	Coste (3)	M
Descripción de la acción					
Anualmente y junto a organismos públicos, bolsas de empleo e instituto de la mujer, establecer cursos específicos para mujeres facilitando su acceso al sector de seguridad.					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
5.10					
Objetivo/s del plan al/a los que se dirige					
Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo					
Recursos previstos					
Responsable de ejecución		José Velasco Rodríguez			
Fecha inicio	01/01/2011	Fecha fin	31/12/2011		
Periodicidad para el seguimiento de la acción		Anual			
Observaciones					

6.4 Seguimiento y Evaluación

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46:

Los Planes de Igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

El SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su desarrollo e implementación.

Los objetivos del Seguimiento y Evaluación son:

- Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos
- Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el compromiso de continuidad por las partes que desde el inicio han sido partícipes en la elaboración del Diagnóstico, confección del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación, en este sentido se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, el nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan

- Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.

Alta Dirección

- Apoyar al Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan

Representación Sindical

- Apoyar al Comité Permanente de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.

Personas responsables de la ejecución del Plan

- Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comité Permanente de Igualdad.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para este fin:

- Ficha de Seguimiento individualizada por acción.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

Disponiendo para las acciones del Plan del impreso correspondiente de forma que este sea cumplimentado de forma individualizada para cada una de ellas, con el fin de realizar su correcto seguimiento.

- Ficha de Seguimiento individualizada por acción

Ficha de seguimiento Plan de Igualdad

Código acción		Tipo acción	
----------------------	--	--------------------	--

Datos cualitativos y cuantitativos de los resultados obtenidos

--

Proceso de ejecución de la acción

--

Fecha de realización	
-----------------------------	--

Periodos de seguimiento	
--------------------------------	--

Observaciones

--

Cumplimentada por	
--------------------------	--

Responsable del Plan
Fdo.:

C. Permanente Igualdad
V° B°

• Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

Ficha de Evaluación Plan de Igualdad	
Fecha de realización	
Evaluación sobre resultados	
Grado de cumplimiento de los objetivos	
Nivel de corrección alcanzado	
Evaluación sobre procesos	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
Evaluación sobre impacto	
Estado de la empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	
Otras observaciones	
Conclusiones	

Las partes implicadas en el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación del Plan de Igualdad así como en su seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora, que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas (AM)
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad (AFI)
- Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación
- Sistema de seguimiento y control de las mismas

6.5 Actualización del Plan de Igualdad

La Ley 3/2007 establece en la disposición final 5ª:

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.

Las partes implicadas en el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación del Plan de Igualdad así como en su seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora, que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas (ND)
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad (AM-AFI)
- Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación
- Sistema de seguimiento y control de las mismas

6.5 Actualización del Plan de Igualdad

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª:

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.

7. ANEXOS

7.1 Documentación consultada

Documentación consultada para la elaboración del diagnóstico:

Documentos marco corporativos de actuación del Grupo CEOSA

Política y cultura CEOSA

Plan Estratégico de la Compañía

Código ético de conductas para Directivos

Código ético de conducta para Mandos Intermedios

Estructura Organizativa

Organigrama de la Compañía

Clasificación puestos de trabajo: Estructura básica, de negocio y operativa

Cuestionario APT

Tabla de factores de encuadramiento

Mapa de ocupaciones

Manual de Procedimiento Corporativo del Área de Organización y RRHH

Selección

Manual Procesos de Selección

Impreso Solicitud de apertura proceso de selección

Solicitud de empleo

Fichas datos empleado/a

Contratación

Manual de Procedimientos Corporativo de Políticas de Contratación

Procedimiento de Recogida de Datos de Contratación

Incorporación

Plan de Acogida

Retribución

Sistema de Establecimiento de Objetivos

Evaluación y Seguimiento

Manual de Competencias: estratégicas, específicas y transversales

Manual Evaluación de Desempeño y modelo de impreso recogida de datos

Programa de Evaluación y Desarrollo

Itinerario Profesional

Formación

Cuestionario de detección de necesidades formativas

Solicitudes de Formación

Igualdad

Protocolo y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral/sexual y por razón de sexo

Decálogo de Igualdad

Guía de Buenas Prácticas

Guía para la utilización de un lenguaje no sexista

Desvinculación

- Manual Procedimiento de salida
- Cuestionario de Salida Personal Estructura
- Cuestionario de Salida Personal de Operativa

Comunicación

- Canal CEOSA-Revista Digital

Documentos consultados VINSA

- Memoria anual 2009
- Plan Estratégico
- Expedientes Procesos Selección
- Publicidad Prensa ofertas de Empleo
- Clasificación puestos de trabajo
- Servicio P.R.L.
- Plan de Formación 2009
- Solicitud de Empleo